



**GRENZÜBERSCHREITUNGEN
GRENZVERLETZUNGEN
ABGRENZUNGEN**

Informationen zu
SEXUELLER BELÄSTIGUNG UND DISKRIMINIERUNG
im Kontext medizinischer und pflegerischer Behandlung

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN
an der Charité - Universitätsmedizin Berlin

Inhalt

Vorwort	3
1. Definition	4
Begriffsbestimmung	4
Zahlen und Fakten	5
2. Sexuelle Belästigung im Arbeitsumfeld Universitätsmedizin	6
Arbeitsplatz	6
Studium	6
Behandlungssetting	7
Auswirkungen	8
3. Sexueller Missbrauch von Minderjährigen	9
4. Gegenmaßnahmen	12
Prävention	12
Strategien und Handlungsmöglichkeiten in der aktuellen Situation	13
Zeugenschaft	15
Maßnahmen und Sanktionen	16
Unterstützung und Beratung	19
5. Regelungen und Gesetze	20
6. Literaturangaben	22
7. Weiterführende Literatur und Links	23

Impressum

Herausgeberin	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Charité
Redaktion	Dr. Christine Kurmeyer, Sabine Jenner, Gerlinde Hoherz
Gestaltung	Christine Voigts, Zentrale Mediendiensteleistungen der Charité
Fotos	Wiebke Peitz, Zentrale Mediendiensteleistungen der Charité

Vorwort

Das Thema der sexuellen Belästigung erfordert gerade im Bereich der institutionalisierten medizinischen und pflegerischen Betreuung eine erhöhte Sensibilität auf allen Ebenen.

Grenzüberschreitungen, sowohl im physischen wie auch im psychischen Bereich, sind notwendig, um Behandlung überhaupt erst zu ermöglichen. Patientinnen und Patienten müssen einen Teil ihrer Privatsphäre öffnen, um für eine Therapie zugänglich zu werden; das Personal muss über teilweise intimste Angelegenheiten der zu Betreuenden sprechen, um eine Behandlung ganzheitlich planen und durchführen zu können. In diesen ‚Grenzbereichen‘ des menschlichen Miteinanders ist ein vertrauensvoller und von Respekt getragener Umgang besonders wichtig, damit es nicht zu ‚Grenzverletzungen‘ kommt.

Die Charité - Universitätsmedizin Berlin fördert daher einen bewussten Umgang aller Beschäftigten und Studierenden mit diesem Thema und unterstützt auch die wissenschaftliche Aufarbeitung möglicher Konfliktfelder.

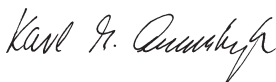
Ein wesentlicher Anteil dieser Arbeit besteht darin, dass Persönlichkeitsrechte aller Angehörigen der Charité anerkannt und geachtet werden. Sexuelle Belästigung oder Diskriminierung verletzen die Würde der betroffenen Personen.

Die Charité ist aufmerksam gegenüber sexueller Belästigung oder Diskriminierung auf allen Ebenen und in alle Richtungen der internen Hierarchie sowie gegenüber Patient/innen, Angehörigen oder Besucher/innen und Verstöße werden konsequent sanktioniert.

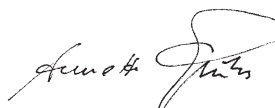
Sexuelle Belästigung ist an der Charité kein Tabuthema!

Bitte zögern Sie nicht, die entsprechenden Angebote zur Beratung in Anspruch zu nehmen!

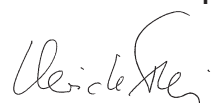
Alle Grenzverletzungen stellen ein strukturelles und gesellschaftliches Problem dar, das dauerhafter Initiativen bedarf. Die vorliegende Broschüre und die darin enthaltenen Handlungsorientierungen bieten einen ersten Einblick in die weitreichenden Dimensionen des Themas und konkrete Unterstützungsangebote zum Umgang mit aktuellen Situationen.



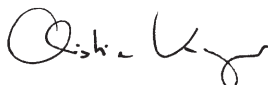
Prof. Dr. Karl Max Einhäupl
Vorstandsvorsitzender



Prof. Dr. Annette Grüters-Kieslich
Dekanin



Prof. Dr. Ulrich Frei
Ärztlicher Direktor



Dr. Christine Kurmeyer
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte



Matthias Scheller
Direktor des Klinikums

1. Definition

Das Spektrum möglicher Grenzverletzungen reicht von verbaler sexueller Belästigung, über Handgreiflichkeiten bis hin zu Vergewaltigung. Dieses Fehlverhalten schadet in seinen Auswirkungen nicht nur den betroffenen Personen, sondern macht auch die Kooperation im Arbeitsalltag jeder medizinischen oder pflegerischen Einrichtung schwer oder unerträglich. Dabei ist die Motivation der Agierenden oft unklar. Bei den Betroffenen hinterlässt die Belästigung meist zunächst eine Irritation und dann ein Gefühl der Scham oder der Verletzung.

Der erste Schritt zur Bewältigung einer Grenzverletzung liegt schon darin zu erkennen, dass es eine solche ist. Und dass es legitim ist, sich dagegen zur Wehr zu setzen.

Daher hier im Folgenden zunächst ein paar Beispiele für sexuelle Belästigungen, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit haben.

Begriffsbestimmung

Gemäß dem **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** wird sexuelle Belästigung durch folgende Merkmale erkennbar:

§ 3 Abs. 4:

„(4) Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung (...), wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.“

(vgl. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)

Andere Beispiele einseitiger sexueller Grenzverletzungen können sein:

- Sexistische Äußerungen durch Gesten oder Worte
- Unerwünschter körperlicher Kontakt, z. B. Täschneln oder Streicheln
- persönlich verletznende Bemerkungen, z. B. über das Aussehen oder das Privatleben
- anzügliche Witze
- Zeigen, Zusenden oder Ablegen pornographischer Bilder
- Zeigen oder Zumailen pornographischer Internetseiten
- exhibitionistische Aktionen
- sexuelle Nötigung und tätliche Bedrohung (Strafbestand § 177).

(vgl. Frauenförderrichtlinien der Charité § 25)

Zahlen und Fakten

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz oder im Studium kann sowohl **Frauen als auch Männer treffen**. Überwiegend werden jedoch Frauen mit diesem Problem konfrontiert. Eine repräsentative Befragung **von 10.000 Frauen im Alter von 16 bis 85 Jahren aus dem Jahr 2004**, die das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zur Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen beauftragt hat, weist folgende Zahlen auf:

- **58,2%** aller befragten Frauen haben mindestens einmal in ihrem Leben sexuelle Belästigung erlebt
- **22%** davon am Arbeitsplatz, in der Schule oder der Ausbildung.

(vgl. Schröttle/Müller 2004)

Eine weitere Umfrage zu **sexueller Belästigung im Arbeitsleben aus dem Jahr 2008** in Deutschland und der Westschweiz ergab im Geschlechtervergleich folgendes:

Über Erfahrungen mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz berichteten

- **28%** der befragten Frauen
- **10%** der befragten Männer

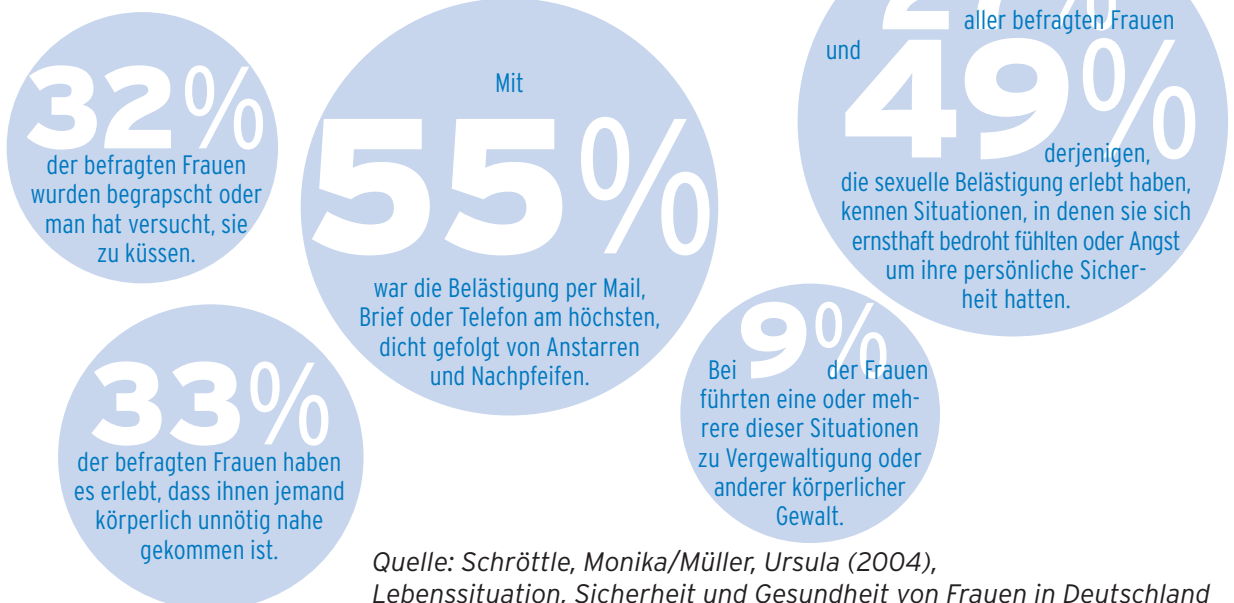
(vgl. Diehl 2013)

In einer Befragung unter den Studierenden der Ruhr-Universität Bochum erklärten

- **54,7%** der Befragten, dass sie schon einmal eine sexuelle Belästigung erlebt haben
- **9,8%** der Befragten, dass sie sich durch eine sexuelle Belästigung bedroht fühlten.

(vgl. Feltes 2012)

Sexuelle Belästigung im Überblick



2. Sexuelle Belästigung im Arbeitsumfeld Universitätsmedizin

Arbeitsplatz

Sexuelle Belästigung und Diskriminierung kann auf allen Ebenen und in allen Richtungen der Hierarchie geschehen.

Insbesondere die Ausnutzung eines Abhängigkeitsverhältnisses am Arbeitsplatz, im Studium oder der weiteren wissenschaftlichen Qualifikation sind bei sexualisierten Übergriffen als Fehlverhalten abzulehnen und zu belangen.

Bedingungen,

die sexuelle Belästigung begünstigen:

- Betroffene stehen in der hierarchischen Struktur unter dem Akteur/der Akteurin, z. B. in Ausbildung, Studium oder anderen Abhängigkeitsverhältnissen
- kurze Betriebszugehörigkeit
- befristetes Beschäftigungsverhältnis
- ungesicherter Aufenthaltsstatus und die daraus folgende arbeitsrechtliche Grauzone.

(vgl. Hugo 2007)

Studium

Die Befunde von Untersuchungen über das Vorkommen sexueller Belästigung im Studium schwanken zwischen Werten von **10-80%**. Die Angaben der Studierenden sind dabei stets auch im Kontext von Kultur und Land zu sehen. Zum Beispiel sind die Werte in den Niederlanden wesentlich niedriger als in den Vereinigten Staaten.

(vgl. Hilbert et al 2012).

Eine **Online-Befragung** unter den Studierenden der **Universität Göttingen** im Jahr 2012 kommt zu folgendem Ergebnis:

*„In fast allen Bereichen fühlten sich weibliche Studierende durch die Erfahrungen häufiger belastet als ihre männlichen Kommilitonen: z. B. waren es **68% der Frauen gegenüber 45% der Männer** im Falle von verbal unangemessenem Verhalten ($p=0,008$). Bemerkenswert war, dass nur Frauen sich durch sexuelle Belästigung belastet fühlten (39%).“*

(Hilbert et al, 2012: GMS Z Med Ausbild 2012; 29(4):Doc55)

<http://www.egms.de/static/de/journals/zma/2012-29/zma000825.shtml>

Behandlungssetting

Sexuelle Belästigung durch Patient/innen oder deren Angehörige

Gemäß einer Studie des Kriminologischen Forschungsinstituts Niedersachsen berichteten **18% der weiblichen Pflegekräfte** in ambulanten Pflegediensten über sexuelle Belästigung.

(vgl. *Ärztezeitung Online* 2013).

Auch wenn mehr Frauen als Männer in den Pflegeberufen arbeiten, kann sexuelle Belästigung ebenfalls die männlichen Beschäftigten treffen.

Ebenso können alle anderen Professionen der Gesundheitsfachberufe, Ärzte/Ärztinnen und die Studierenden von Grenzverletzungen durch Patient/innen oder deren Angehörige betroffen sein.

Gerade die notwendige professionelle Überschreitung von körperlichen Schamgrenzen kann leicht von Patienten wie Patientinnen missverstanden werden. Als Reaktion darauf können dann die Grenzen des professionellen Personals verletzt werden: ein vermeintlich ‚flotter Spruch‘ oder ein ‚Tätscheln‘ an unangemessenen Körperstellen.

Selbst erfahrenem medizinischen oder pflegerischen Personal fällt es dabei mitunter schwer, spontan die entsprechende Antwort oder abgrenzende Gesten bereit zu haben.

Anzüglichkeiten bewegen sich oft in einem Graubereich und sind auch nicht für alle Betroffenen gleich belastend. Derselbe Spruch kann als Kompliment aufgefasst werden oder aber auch verletzen. Eine Person fühlt sich durch Anspielungen/Äußerungen belästigt, eine andere jedoch nicht.

Gerade Berufsanfänger/innen, Auszubildende, Studierende wissen in einer zweideutigen Situation oft nicht, wie sie reagieren sollen. Die belästigten Frauen und Männer – in den meisten Fällen jedoch Frauen – schämen sich häufig und haben sogar das Gefühl, eine Mitschuld zu tragen oder prüde zu sein. Sexuelle Belästigung darf von den Betroffenen nicht toleriert und nicht heruntergespielt werden.

Hier sind erfahrene Beschäftigte und Führungskräfte mit ihrer Unterstützung gefragt. Sie müssen klarstellen, dass sexualisierte Bemerkungen und Handlungen, von wem auch immer, nicht akzeptiert werden können. Wichtig ist es, dem/der betroffenen Mitarbeiter/in zu vermitteln, dass er/sie weder Mitschuld trägt noch prüde ist.

(vgl. *Ärztezeitung Online* 2013)

Sexuelle Grenzverletzungen durch Gesundheitsfachkräfte, Ärztinnen und Ärzte

Wie hoch die Zahl der sexuellen Übergriffe in Krankenhäusern gegen Patient/innen ist, lässt sich nur schwer und mit großer Vorsicht aufnehmen. Schwere Fälle von Missbrauch ereignen sich selten, viel häufiger sind sicher Kontakte in der Grauzone und unterhalb der Strafbarkeitsgrenze.

Die Bandbreite sexueller Grenzverletzungen durch das Fachpersonal hat besondere Spezifika:

- Unangemessene Berührung
- zu lange Berührung
- versteckte oder offene Sexualisierung des Kontaktes
- Benutzung einer sexuell anzüglichen Sprache, ggf. Erzählen von Sex-Witzen
- und auch abwertende Äußerungen über die Attraktivität der/des Patient/in
- Berührung an Körperzonen außerhalb des Regelgangs körperlicher Untersuchung
- Austausch von Zärtlichkeiten
- Liebesbeziehung während oder nach der Behandlung
- Sexuelle Kontakte mit dem Vorwand einer therapeutischen Handlung
- im Extrem: sexuelle Übergriffe an wehrlosen, bewusstlosen oder absichtlich betäubten Patient/innen.

Auswirkungen

Wie Chantal Hugo im Rahmen des Kongresses **'Armut und Gesundheit' 2007** in Berlin darstellte, schaffen sexuelle Belästigung und Diskriminierung ein einschüchterndes, stressbeladenes und entwürdigendes Arbeits-, Lehr-, Lern- und Forschungsumfeld, denn:

Grenzverletzungen

- absorbieren Energie
- haben Auswirkungen auf die Leistungsfähigkeit und die Gesundheit der Betroffenen
- In Ausbildung stehende Personen wehren sich seltener und sind oft sehr verunsichert Sie haben Angst, sich zu blamieren oder als ‚prüde‘ zu gelten. Oft fühlen sich die Betroffenen paradoxerweise als ‚Störenfriede‘.

Primäre Reaktionen von Betroffenen sind häufig:

- Verunsicherung, Angst, Scham
- Innere Kündigung
- Depression
- Psychosomatische Beschwerdebilder.

Sekundäre arbeitsbezogene Konsequenzen folgen in Form von:

- Einschränkung der Lern- und Arbeitsmotivation
- Erhöhter Krankenstand
- Geringere Karrierechancen
- (unfreiwilliger) Arbeitsplatzwechsel.

3. Sexueller Missbrauch von Minderjährigen

Kindesmisshandlung, Vernachlässigung oder sexueller Missbrauch sind schwerwiegende Beeinträchtigungen im Leben eines Kindes oder Jugendlichen, manchmal sind sie lebensbedrohlich. Es ist wichtig, diese zu erkennen, um weitere Misshandlungen verhindern zu können.

Niemandem soll etwas Falsches unterstellt werden, es soll aber auch kein betroffenes oder gefährdetes Kind übersehen werden. Um genau und angemessen handeln zu können, müssen unterschiedliche Berufsgruppen innerhalb der Charité - Universitätsmedizin Berlin eng zusammenarbeiten. Dazu gehören Pflegekräfte, Sozialarbeiter/innen, Ärzte und Ärztinnen unterschiedlicher Fachrichtungen (Kinder- und Jugendmedizin, Geburtshilfe, Kinderradiologie, Kinderneurologie, Kinderchirurgie etc.) und Kinder- und Jugendpsychiatrie und -Psychologie. Nur gemeinsam können tragfähige Entscheidungen zustande kommen, die es ermöglichen, Schritte einzuleiten, um Kinder zu schützen und Eltern zu helfen.

Diese Aufgabe hat an der Charité seit 2007 die Kinderschutzgruppe übernommen:

<http://kinderschutzgruppe.charite.de>

„Merkmale von misshandelten und vernachlässigten Kindern

In der Literatur zum Thema Kindesmisshandlung wird ein Merkmal unter vielen anderen als typisch für misshandelte Kinder beschrieben: Das Kind zeigt eine „gefrorene Aufmerksamkeit“ (frozen watchfulness). Es sitzt still auf seinem Platz und beobachtet seine Umgebung quasi aus dem Augenwinkel heraus, ohne sich zu bewegen. Es bewegt sich erst dann, wenn es sich unbeobachtet fühlt.

Als weitere typische Symptome für misshandelte Kinder werden emotionale Störungen (anhaltende Traurigkeit, Ängstlichkeit, Stimmungslabilität und mangelndes Selbstvertrauen) und Schwierigkeiten im Sozialverhalten beschrieben. Die Kinder sind entweder auffallend ruhig und zurückgezogen oder aber besonders aktiv, unruhig und schwierig (Aggressivität, Distanzlosigkeit). Bei der Entwicklungsbeurteilung findet man häufig Rückstände in der Motorik und Sprache.

Manchmal senden Kinder verschlüsselte Botschaften wie „Hier gefällt es mir“ oder „Ich gehe gern ins Krankenhaus“, die aussagen können, dass die Situation zu Hause schwer erträglich ist, ohne sie als solche zu benennen.

Auffälliges Verhalten des Kindes

Der Verdacht auf sexuellen Missbrauch entsteht manchmal durch auffälliges Verhalten des Kindes.

Es zeigt inadäquates, sexualisiertes Verhalten oder nicht altersentsprechendes Wissen über Sexualität, das im Spiel oder in Zeichnungen dargestellt wird. Als Folge einer Missbrauchssituation kann eine plötzliche Verhaltensveränderung ohne ersichtlichen Grund entstehen.

Kinder meiden das Alleinsein mit einer bestimmten Person oder haben einen Schulleistungsknick, häufig verbunden mit sozialem Rückzug (internalisierendes Verhalten) oder unangemessener Aggressivität (externalisierendes Verhalten).“

(Techniker Krankenkasse, NRW 2014)

<http://www.gewalt-gegen-kinder.de/diagnostik-mainmenu-38/psychischer-befund-mainmenu-41.html>

In diesem besonderen Fall der sexuellen Belästigung oder des Missbrauchs sind spezielle Maßnahmen notwendig. Folgendes Schema soll helfen, allen Beteiligten größtmögliche Sicherheit im Umgang mit Verdachtsfällen von Grenzüberschreitung oder Missbrauch bei Minderjährigen zu geben und diesen entgegenzutreten:

Beim **bloßen Verdacht** auf eine Straftat gegen die sexuelle Selbstbestimmung einer/s Minderjährigen in der Charité sollte eine sofortige Meldung an die Kinderschutzgruppe der

Charité erfolgen. Es folgt eine Plausibilitätsprüfung. **Das bedeutet:** Keine Befragung von Opfer oder Täter! Nur Aufnahme und Plausibilitätsprüfung des Vorfalls und eine grobe Einschätzung des geschilderten Sachverhalts (vager, begründeter oder erwiesener Verdacht).

Bei einer offenkundigen Sachwidrigkeit (z. B. verdächtige/r Mitarbeiter/in war gar nicht im Dienst) erfolgt keine Strafanzeige.

Im Falle eines **vagen Verdachts** muss je nach Schwere des Verdachtsmoments oder der Indizien Folgendes durchgeführt werden:

- anonyme Beratung durch eine Fachberatungsstelle
- anonyme Beratung durch die Kinderschutzgruppe
- Ansprache fraglicher Verhaltensweisen im Team
- Überprüfung Fortbildung zum Verhaltenskodex.

Besteht ein **begründeter oder erwiesener Verdacht**, muss umgehend die Einberufung eines Krisenteams eingeleitet werden. Dieses umfasst die

- ärztliche und pflegerische Centrumsleitung
- Pflegedienstleitung und ärztliche Leitung der Station
- Kinderschutzgruppe, Rechtsabteilung
- Personalabteilung, externe Berater.

Dieses Krisenteam fällt gemeinsam die Entscheidung zur Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden in Absprache mit dem Vorstand der Charité.

Folgende Aktivitäten werden umgehend und zeitgleich umgesetzt

Dokumentation

Dokumentationsbeauftragte/r bündelt Information zu Vorfällen und Intervention und stellt diese den beteiligten Personen zur Verfügung.

Betreuung

mutmaßliches Opfer/Angehörige
Beratungsangebot, Vermittlung an spezialisierte Einrichtungen, Beratung zur Strafanzeige, ggf. Dokumentation und Spurensicherung.

Betreuung

mutmaßliche/r Täter/in

Vermittlung zu Fachberatungsstelle und allgemeiner Beratungsstelle, Empfehlung Rechtsberatung, kontinuierlicher Kontakt durch z. B. Personalrat.

Folgen sexualisierter Gewalt bei Minderjährigen

„Sexuellen Missbrauch erleben die meisten Mädchen und Jungen als ein extremes Ereignis, dem sie nicht ausweichen können. Es ist mit Gefühlen der Hilflosigkeit und der Angst verbunden. Erinnerungen an den Missbrauch überfluten die Opfer unkontrollierbar in Form von „Erinnerungsblitzen“ oder Alpträumen. Sie leiden oftmals unter starken Stimmungsschwankungen, sind oft ohne erkennbaren Anlass ängstlich, traurig, wütend oder sie schämen sich.

*Etwa **40 Prozent** der sexuell missbrauchten Kinder zeigen zunächst in ihrem Verhalten keine Auffälligkeiten. Andere bringen über Verhaltensänderungen ihre Gewalterfahrungen zum Ausdruck. Kinder im Vorschulalter spielen oftmals die erlebte Gewalt nach, einige vermeiden Situationen, die Erinnerungen an die Gewalterfahrung hervorrufen. Viele betroffene Kinder verhalten sich in alltäglichen Situationen plötzlich wie unbeteiligt und leiden unter Schlafproblemen, Konzentrationsstörungen, Wachsamkeit, Schreckreaktionen und Wutausbrüchen, deren Heftigkeit nicht im Verhältnis zur Geringfügigkeit des Anlasses steht.*

Nicht alle Kinder, die sexuell missbraucht wurden, leiden unter lebenslangen Folgen. Wird einem Kind geglaubt, wird es geschützt und bekommt es Hilfe bei der Bewältigung der Gewalterfahrung, so besteht eine große Chance, dass sie/er die Gewalterfahrung verarbeitet. Kinder, die vor dem Missbrauch psychisch stabil waren, sind eher in der Lage, die schädlichen Auswirkungen der Gewalterfahrungen zu bewältigen.

Alle beschriebenen Auffälligkeiten können ein Hinweis auf erlebten sexuellen Missbrauch sein, sie können jedoch auch andere Ursachen haben. Verhaltensauffälligkeiten von Kindern sind immer ein Hilferuf, dessen Ursache mit fachlicher Unterstützung abgeklärt werden sollte.“

(Polizei Beratung im Internet)

<http://www.polizei-beratung.de/opferinformationen/sexueller-missbrauch-von-kindern.html#sthash.Tlk1pkwH.dpuf>

Weitere Informationen finden sich auf der Internetseite der Kinderschutzgruppe der Charité:

<http://kinderschutzgruppe.charite.de>

4. Gegenmaßnahmen

Prävention

Natürlich sollte sexuelle Belästigung oder Diskriminierung gar nicht erst stattfinden! Wichtig ist es daher, **vorbeugende Maßnahmen** zu ergreifen und diese möglichst **in jeder Einrichtung auch umzusetzen**. Durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit werden Personen, die sich sexuell diskriminiert und belästigt fühlen, auf ihr Recht hingewiesen, davon zu berichten und sich zu beschweren. Der Schutz vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz umfasst vorbeugende Maßnahmen, um eine diskriminierungs- und belästigungsfreie Arbeits-, Lehr-, Lern- und Forschungskultur zu schaffen. Durch Sensibilität und vertrauensvolle Zusammenarbeit lassen sich grenzverletzende Verhaltensweisen erkennen und beeinflussen.

Maßnahmen

können zum Beispiel sein:

- Alle (neuen) Beschäftigten und Studierenden werden zu den betreffenden Verfahrensanweisungen der Charité informiert: Handlungsablauf sexuelle Belästigung und Diskriminierung, Verfahrensanweisung Personenschaden
- Vorgesetzte werden in Seminaren und Schulungen für das Thema sensibilisiert
- Einbindung des Themas in Führungsgremien und Teambesprechungen
- Trainings zur Thematik werden im Ausbildungs-, Fort- und Weiterbildungsprogramm der Gesundheitsakademie der Charité angeboten
- Bauliche Maßnahmen (z. B. Beleuchtung)
- Begleitservice bzw. erhöhte Aufmerksamkeit durch sensibilisierten Wachdienst besonders nachts
- Broschüren/Flyer (z. B. zu Prävention, Intervention, allgemeine Informationen zum Thema)
- Externe Beratungsangebote
- Frauenparkplätze
- Plakate (Gebäude, Toiletten)
- Richtlinien/Handlungsleitfäden
- Zentrale Informationssammlung
- Erarbeitung einer Workplace Policy
- Sensibilisierende Öffentlichkeitsarbeit (Artikel, Theaterstücke, Vorträge, Ausstellungen, Rundmails)
- Themenbezogene Forschung
- Selbstverteidigungskurse.

<http://www.bukof.de/index.php/praeventionsmassnahmen.html>

Strategien und Handlungsmöglichkeiten in der aktuellen Situation

Manchmal ist es möglich, direkt und unmittelbar auf sexuelle Belästigung zu reagieren. Das ist abhängig davon, in welchem Verhältnis die handelnden Personen stehen und wie offensiv oder subtil die Übergriffe stattfinden.

Die nachfolgend aufgeführten Handlungsschritte erfordern Mut und Selbstvertrauen, haben sich aber als besonders effektiv im Umgang mit sexueller Belästigung erwiesen. Sie sollen Mut machen, sich zu wehren, aber niemanden verurteilen, der oder die in einer konkreten Situation dazu nicht in der Lage ist. Denn Schuld haben nicht die Opfer.

Im Vorfeld zu wissen, wie reagiert werden könnte, vergrößert die Chance, im akuten Fall angemessen zu handeln.

Daher hier ein schematischer Ablauf zum Umgang mit Grenzverletzungen:

Empfindungen ernst nehmen

Oft ist es schwierig zu erkennen, dass es sich bei dem Erlebten um sexuelle Belästigung handelt. Deshalb ist es wichtig, die eigenen Empfindungen ernst zu nehmen und sich zu verdeutlichen, dass jede Person ein Recht darauf hat, am Arbeitsplatz nicht belästigt zu werden. Oft fällt es den Betroffenen schwer, die Peinlichkeit der Situation, die häufig empfunden wird, zu überwinden und zu handeln.

Belästigungen energisch zurückweisen

Am günstigsten ist es, eine Belästigung unmittelbar und direkt beim ersten Vorfall energisch zurückzuweisen, z. B. mit einer lauten Entgegnung. Damit kann der Situation das ‚Vertrauliche‘ oder ‚Geheimnisvolle‘ genommen werden. Weniger effektiv sind Reaktionen wie Ignorieren oder die belästigende Person zu meiden.

Offensives und aktives Vorgehen

Ein offensives und aktives Vorgehen direkt beim ersten Übergriff ist eindeutig von Vorteil.

Gute Möglichkeiten einer ersten Gegenwehr sind:

- die belästigende Person zur Rede stellen und sich die Belästigung verbitten
- die Androhung einer Beschwerde oder eine tatsächliche Beschwerde
- die Ankündigung, anderen die Tat zu erzählen bzw. die belästigende Person zu verklagen
- direkte körperliche Gegenwehr.

Schriftliche Reaktionen

Schriftliche Reaktionen an die Vorgesetzten sind sinnvoll, wenn verbale Zurückweisungen von der belästigenden Person ignoriert werden. In einem Brief kann das Verhalten der belästigenden Person sachlich und detailliert zurückgewiesen werden - unter Angabe von Datum, Ort, Tathergang. Zudem sollten Konsequenzen für den Fall aufgezeigt werden, wenn die belästigende Person das Verhalten nicht einstellen sollte. Es sollte eine Kopie des Briefes angefertigt werden. Den Brief entweder in Gegenwart einer dritten Person übergeben oder per Einschreiben mit Rückschein verschicken. Möglich ist auch eine Verschickung per E-Mail, in Kopie an eine Vertrauensperson.

Sich anderen anvertrauen

Entlastend sind Gespräche mit Vertrauenspersonen, das können auch Kolleginnen/Kollegen sein. Oft stellt es sich heraus, dass die belästigende Person schon mehrfach auffällig geworden ist. Ein gemeinsames Vorgehen kann dann sehr effektiv sein.

Zeuginnen/Zeugen suchen

Es ist sinnvoll, gezielt nach Zeuginnen/Zeugen zu suchen, die eine Belästigungssituation mit-erlebt haben.

Sammeln von Beweisen

Das Sammeln von Beweisen wie z. B. Briefen, Emails, Bildern bzw. das Aufbewahren von Anrufen auf einem Anrufbeantworter, SMS-Nachrichten auf dem Handy usw. untermauern Ihre Glaubwürdigkeit und sind wichtige Beweise, wenn Sie gegen die belästigende Person vorgehen wollen.

Tathergang schriftlich festhalten

Der Tathergang sollte schriftlich festgehalten werden, z. B. wer hat wann mit wem gesprochen, was hat sich wann ereignet?

Offizielle Beschwerde

Aufzeichnungen zum Tathergang können mit einer eidesstattlichen Erklärung bei einer Anwältin/einem Anwalt hinterlegt und für eine spätere offizielle Beschwerde verwendet werden.

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte/ Personalrat

Ein vertrauliches Gespräch mit dem Personalrat oder einer Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sollte spätestens dann geführt werden, wenn die Belästigungen wiederholt erfolgen und/oder der Täter die Belästigungen auch nach einer mündlichen oder schriftlichen Aufforderung nicht einstellt. Diese Ansprechpersonen stehen den Betroffenen aber auch schon im Vorfeld zur Seite, wenn man sich beispielsweise nicht ganz sicher ist, wie eine unangenehme Situation in diesem Kontext zu bewerten ist.

(Gewalt gegen Frauen e.V. im Internet)

<http://www.gewaltgegenfrauen.de/beratung-und-hilfe/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz.htm>

Zum Umgang mit einer Übergriffsituation durch Patient/innen im **Behandlungssetting** gibt es ebenfalls gute Beispiele:

„Die BGW [Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege] bietet nützliche Hinweise für Betroffene und empfiehlt eine verbale Reaktion in drei Schritten:

- 1. Beschreiben Sie die Situation, wie etwa:** „Sie berühren mich auffällig oft“. Sollte dies keinen Einhalt gebieten, dann
- 2. benennen Sie die Wirkung:** „Das ist mir unangenehm“. Wenn auch dies die Situation nicht endlich beendet, dann stellen Sie die
- 3. Forderung nach dem gewünschten Verhalten:** „Ich möchte nicht, dass Sie mich anfassen“.

Lassen Sie sich nicht auf Diskussionen ein, wenn der Belästiger sich rechtfertigt oder sich erklärt, sondern wiederholen Sie stattdessen Schritt 2 und 3.“

(Arbeitsschutz-Portal im Internet 2013)

http://www.arbeitsschutz-portal.de/beitrag/asp_news/2161/sexuelle-belaestigung-in-pflegeberufen.html

zusätzlich auch hier

http://www.aerztezeitung.de/politik_gesellschaft/pflege/article/830877/sexuelle-belaestigung-pflegekraefte-uebergreifen-schuetzen.html

- Weitere Diskussionen oder eine eigene Rechtfertigung sind fehl am Platz!
- Es sollte unmittelbar eine Meldung an die oder den Vorgesetzte/n bzw. die oder den behandelnde/n Oberärztin/-arzt erfolgen.
- Es sollte bei wiederholten Übergriffen abgewogen werden, ob der/die Patient/in frühzeitig entlassen werden kann.
- Belästigenden Angehörigen kann ein Hausverbot ausgesprochen werden.

(vgl. Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner 2009)

Zeugenschaft

Es ist sicherlich entlastend, nicht selbst von sexueller Belästigung betroffen zu sein. **Was aber ist zu tun**, wenn offensichtliche Grenzverletzungen beobachtet werden? Solche Situationen sind immer heikel! Aktiv einzuschreiten erfordert ein erhebliches Maß an **Zivilcourage und Mut**. Und gerade im Kollegium ist es oft schwierig, Fehlverhalten zu thematisieren.

Dennoch ist es gerade hier wichtig, aufmerksam gegenüber Regelverletzungen zu sein und Wege zu finden, Regelverstöße nicht stillschweigend hinzunehmen.

„Wie Kolleginnen oder Kollegen helfen können

- Zeigen Sie Offenheit, Aufrichtigkeit, Mitgefühl und Engagement!
- Bieten Sie Ihre Hilfe an, wenn es Anzeichen gibt, dass eine Frau oder ein Mann sexuell belästigt wird, auch wenn sich die oder der Betroffene nicht gleich direkt an Sie wendet!
- Unterstützen Sie die betroffene Kollegin oder den betroffenen Kollegen, damit sie/er sich aktiv zur Wehr setzt!
- Geben Sie Ihrer Kollegin oder Ihrem Kollegen das Gefühl, dass sie/er nicht alleine ist!
- Suchen Sie Verbündete!
- Helfen Sie Ihrer Kollegin oder Ihrem Kollegen, indem Sie die belästigende Person direkt ansprechen! (Beispielsweise durch: „Lassen Sie das!“ oder „Merken Sie nicht, dass sie/er das nicht will?“)
- Lachen Sie nicht, wenn sich Kollegen oder Kolleginnen über eine/n Frau/Mann lustig machen!
- Sprechen Sie im Kreis von Kolleginnen und Kollegen offen das Thema Diskriminierung an, aber rechnen Sie damit, dass Sie ein Tabuthema ansprechen. Mögliche Reaktionen können z. B. Verharmlosung, Lächerlichmachen sein.
- Machen Sie der belästigten Person den Vorschlag, sie zu einer Beratungseinrichtung zu begleiten.

Achtung

Verhindern Sie eine mögliche Ausweitung des Konfliktes, indem Sie vertraulich behandeln, was Ihnen anvertraut wurde.“

(Bundeskanzleramt Österreich Gleichbehandlungsanwaltschaft 2007)

http://www.uni-akac.at/betriebsrat-kw/documents/Broschüre_Beruehrt.pdf

Maßnahmen und Sanktionen

Sollten die eigenen Aktivitäten zur Gegenwehr nicht ausreichen, um die sexuelle Belästigung abzustellen, können **weitere Maßnahmen** ergriffen werden. Diese hängen von der dienst-, arbeits- oder hochschulrechtlichen Position des/der Beschuldigten ab. Die Charité wird je nach den Bedingungen und der Schwere des Einzelfalls und unter Wahrung der Anonymitätswünsche und Schutzbedürfnisse der betroffenen Person agieren.

Informelle Maßnahmen

- persönliches Gespräch der betroffenen Person und/oder einer Person ihres Vertrauens mit dem/der Beschuldigten
- persönliches Gespräch einer/eines Vorgesetzten und/oder einer Person aus der Gruppe der möglichen Ansprechpartner/innen (z. B. Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte, Personalrat) mit dem/der Beschuldigten unter Hinweis auf das Verbot von sexueller Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.

Die betroffene Person hat das Recht, ihre Beteiligung an informellen und hochschulinternen Schritten abzulehnen bzw. sich vertreten zu lassen.

Formelle Maßnahmen

Sollte das Verhalten der belästigenden Person nach den ersten Gegenmaßnahmen nicht aufhören oder so schwerwiegend sein, dass allein persönliche Gespräche nicht mehr ausreichen, muss gegebenenfalls die Leitungsebene eingeschaltet und dienstrechtliche Schritte in Betracht gezogen werden. Voraussetzungen und Verfahren der einzelnen Sanktionen richten sich im Einzelnen nach den einschlägigen Bestimmungen.

Wenn ein so genannter Personenschaden aufgrund eines verletzenden Verhaltens gegenüber Patientinnen und Patienten oder deren Angehörigen wie auch gegenüber Beschäftigten (z. B. Anwendung physischer Gewalt, Sexualstraftaten) eingetreten ist oder vermutet wird, muss der in der Verfahrensanweisung der Charité ‚Verhalten im Schadensfall‘ beschriebene Ablauf erfolgen.

Es kommen folgende Verfahrensschritte in Betracht:

- Durchführung eines formellen Dienstgesprächs
- mündliche oder schriftliche Belehrung
- schriftliche Abmahnung
- Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz innerhalb oder außerhalb der Hochschule
- Ausschluss von einer Lehrveranstaltung
- Ausschluss von der Nutzung von Hochschuleinrichtungen
- Hausverbot
- Exmatrikulation
- fristgerechte oder fristlose Kündigung
- Einleitung eines Disziplinarverfahrens und Verhängung von Disziplinarmaßnahmen, welche Verweise, Geldbußen, Gehaltskürzungen, Versetzung oder die Entfernung aus dem Dienst umfassen können
- Strafanzeige.

Die Verantwortung für die Einleitung und Durchführung aller formellen Verfahren trägt die Charité.

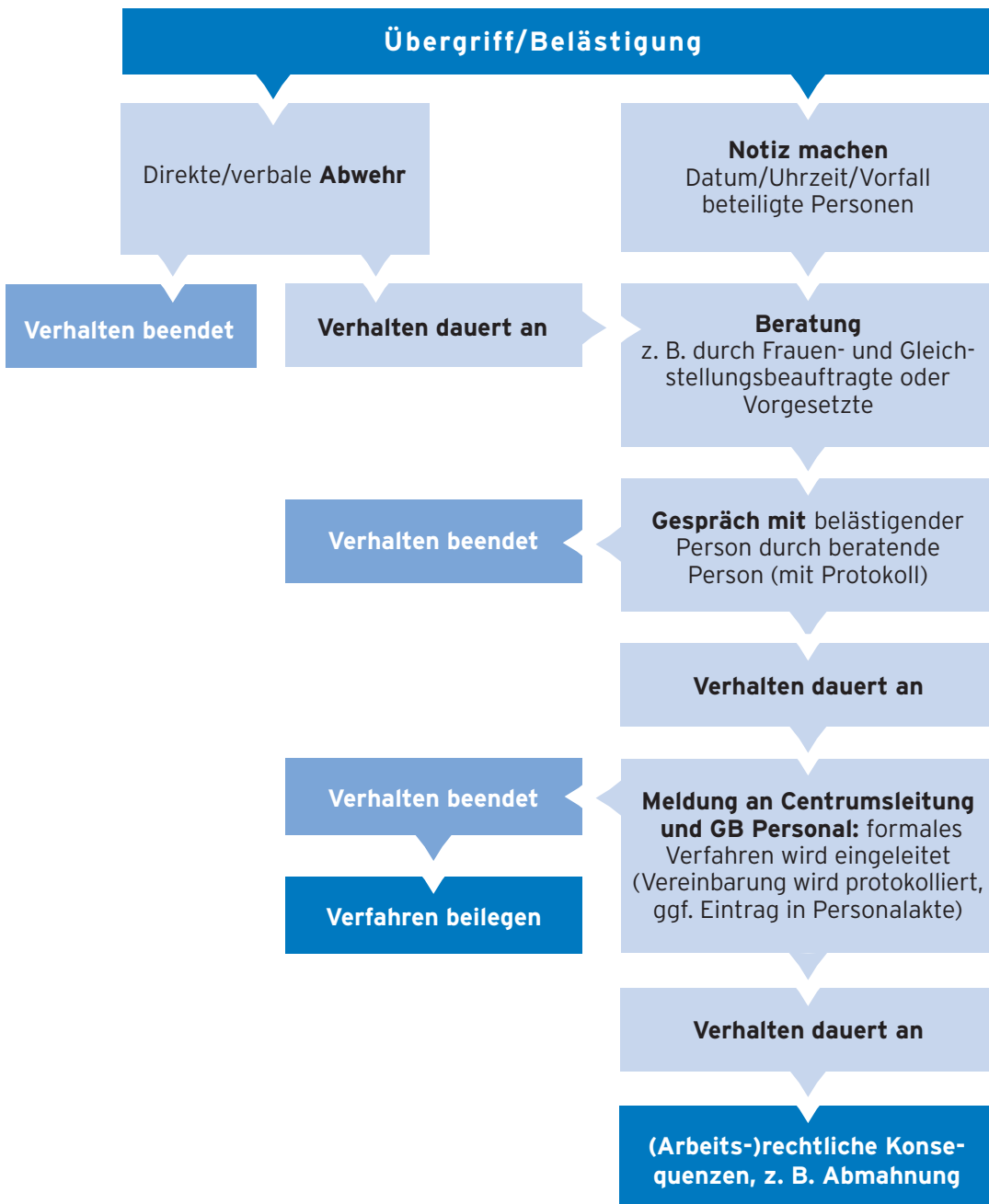
Sie bemüht sich im Rahmen ihrer Möglichkeiten, den betroffenen Personen psychologische und juristische Beratung zukommen zu lassen.

„Bei Bekanntwerden eines Vorfalls sexueller Diskriminierung, Belästigung oder Gewalt müssen sofort und unabhängig vom weiteren Verfahren vorläufige Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Person getroffen werden, wenn diese es wünscht. Die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte ist zu informieren, es sei denn, die betroffene Person bittet, davon Abstand zu nehmen. Für alle Maßnahmen/Sanktionen ist das Verursacherprinzip leitend.“

(Bundeskonzferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, im Internet)

http://www.bukof.de/index.php/Ma%C3%9Fnahmen_und_Sanktionen.html

Exemplarischer Beratungsablauf bei sexueller Belästigung



Unterstützung und Beratung

Intern

Beschäftigte und Studierende, die sich sexuell belästigt oder diskriminiert fühlen, haben die Möglichkeit, sich an der Charité beraten zu lassen.

Folgende Stellen bieten Beratung an:

Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte
frauenbeauftragte@charite.de
Tel. 450 **577 252**

Arbeitsmedizinischer Dienst (AMZ)
Tel. 450 **570 702**

Konfliktmanagement
Tel. 450 **571 027**

**Für Studierende
gibt es ein zusätzliches Angebot:**
MediCoach
medicoach@charite.de
Tel. 450 **529 189**

**Bei Verdacht auf sexuellen Missbrauch
Minderjähriger bitte hier melden:**
Kinderschutzgruppe
Tel. 450 **566 627**

**Patientinnen, Patienten
oder Angehörige können sich
an folgende Stellen wenden:**
Beschwerdemanagement
lobundbeschwerden@charite.de

Extern

Berliner Krisendienst
Tel. **390 63 00**, Sprechzeiten rund um die Uhr

Frauenkrisentelefon
Tel. **615 42 43**
hier auch speziell Migrantinnenberatung:
Tel. **615 75 96**

Wildwasser
Arbeitsgemeinschaft gegen sexuellen Missbrauch
an Mädchen e. V.
Dircksenstraße 47, 10178 Berlin
Tel. **282 44 27**

Kind im Zentrum
Beratungsstelle des Evangelischen Jugend-
und Fürsorgewerks (EJF)
Maxstr. 3 a, 13347 Berlin (Wedding)
Tel. **282 80 77** Email: **kiz@ejf.de**

LARA e.V.
Krisen- u. Beratungszentrum für sexuell belästigte
oder missbrauchte Frauen
Tel. **216 88 88** (tgl. 9.00 bis 18.00 Uhr)

Weißer Ring
Beratung und Opferhilfe für Männer und Frauen
bei sexueller Belästigung und Übergriffen
Hotline: 116006 (tgl. 9.00 bis 22.00 Uhr)

Opferhilfe Berlin
Oldenburger Straße 38, 10551 Berlin
Tel. **395 28 67** oder **-97 59**

Mann-O-Meter
Beratung bei gleichgeschlechtlicher (schwuler)
sexueller Belästigung
Bülowstr. 106, 10783 Berlin
Tel. **216 80 08**

Tauwetter
Anlaufstelle für Männer,
die als Junge sexuell missbraucht wurden
Gneisenaustr. 2a, 10961 Berlin
Tel. **693 80 07**

5. Regelungen und Gesetze

Grundgesetz

Artikel 1

- 1 Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt.

Artikel 2

- 1 Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.
- 2 Jeder hat das Recht auf Leben und körperliche Unversehrtheit. Die Freiheit der Person ist unverletzlich. In diese Rechte darf nur auf Grund eines Gesetzes eingegriffen werden.

Strafgesetzbuch

§ 177

Sexuelle Nötigung; Vergewaltigung

Wer eine andere Person:

- mit Gewalt,
- durch Drohung mit gegenwärtiger Gefahr für Leib oder Leben oder
- unter Ausnutzung einer Lage, in der das Opfer der Einwirkung des Täters schutzlos ausgeliefert ist, nötigt, sexuelle Handlungen des Täters oder eines Dritten an sich zu dulden oder an dem Täter oder einem Dritten vorzunehmen, wird mit Freiheitsstrafe nicht unter einem Jahr bestraft.

§ 240

Nötigung

- 1 Wer einen Menschen rechtswidrig mit Gewalt oder durch Drohung mit einem empfindlichen Übel zu einer Handlung, Duldung oder Unterlassung nötigt, wird mit Freiheitsstrafe bis zu drei Jahren oder mit Geldstrafe bestraft.
- 2 Rechtswidrig ist die Tat, wenn die Anwendung der Gewalt oder die Androhung des Übels zu dem angestrebten Zweck als verwerflich anzusehen ist.
- 3 Der Versuch ist strafbar.
- 4 In besonders schweren Fällen ist die Strafe Freiheitsstrafe von sechs Monaten bis zu fünf Jahren.

Ein besonders schwerer Fall liegt

in der Regel vor, wenn der Täter/die Täterin

- eine andere Person zu einer sexuellen Handlung nötigt
- eine Schwangere zum Schwangerschaftsabbruch nötigt oder
- seine Befugnisse oder seine Stellung als Amtsträger missbraucht.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz | AGG

§ 1

Ziel des Gesetzes

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen.

§ 3

Begriffsbestimmungen

Absatz 3 und 4

- 3** Eine Belästigung ist eine Benachteiligung, wenn unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem in § 1 genannten Grund in Zusammenhang stehen, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.
- 4** Eine sexuelle Belästigung ist eine Benachteiligung in Bezug auf § 2 Abs. 1 Nr. 1 bis 4, wenn ein unerwünschtes, sexuell bestimmtes Verhalten, wozu auch unerwünschte sexuelle Handlungen und Aufforderungen zu diesen, sexuell bestimmte körperliche Berührungen, Bemerkungen sexuellen Inhalts sowie unerwünschtes Zeigen und sichtbares Anbringen von pornographischen Darstellungen gehören, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

§ 12

Maßnahmen und Pflichten des Arbeitgebers

- 1** Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen wegen eines in § 1 genannten Grundes zu treffen. Dieser Schutz umfasst auch vorbeugende Maßnahmen.
- 2** Der Arbeitgeber soll in geeigneter Art und Weise, insbesondere im Rahmen der beruflichen Aus- und Fortbildung, auf die Unzulässigkeit solcher Benachteiligungen hinweisen und darauf hinwirken, dass diese unterbleiben. Hat der Arbeitgeber seine Beschäftigten in geeigneter Weise zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligung geschult, gilt dies als Erfüllung seiner Pflichten nach Absatz 1.

§ 13

Beschwerderecht

- 1** Die Beschäftigten haben das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs, des Unternehmens oder der Dienststelle zu beschweren, wenn sie sich im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten, anderen Beschäftigten oder Dritten wegen eines in § 1 genannten Grundes benachteiligt fühlen. Die Beschwerde ist zu prüfen und das Ergebnis der oder dem beschwerdeführenden Beschäftigten mitzuteilen.

§ 14

Leistungsverweigerungsrecht

Ergreift der Arbeitgeber keine oder offensichtlich ungeeignete Maßnahmen zur Unterbindung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, sind die betroffenen Beschäftigten berechtigt, ihre Tätigkeit ohne Verlust des Arbeitsentgelts einzustellen, soweit dies zu ihrem Schutz erforderlich ist. § 273 des Bürgerlichen Gesetzbuchs bleibt unberührt.

6. Literaturangaben

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (2014): Online-Handreichung „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen“.
<http://www.bukof.de/index.php/SDG.html>

Hilbert, Nadine et al (2012): Wie häufig und belastend sind negative Erfahrungen im Medizinstudium? - Ergebnisse einer Online-Befragung von Medizinstudierenden.
<http://www.egms.de/static/de/journals/zma/2012-29/zma000825.shtml>

Ärztezeitung Online (2013): Pflegekräfte vor Übergriffen schützen.
http://www.aerztezeitung.de/politik_gesellschaft/pflege/article/830877/sexuelle-belaestigung-pflegekraefte-uebergriffen-schuetzen.html

Schröttle, Monika/Müller, Ursula (2004): Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland

Feltes, Thomas (2012): Gender-Based Violence, Stalking and Fear of Crime, Universität Bochum
Diehl, Charlotte (2013). Aufräumen mit falschen Überzeugungen - Forschungsstand zu sexueller Belästigung. Vortrag auf Einladung der Gleichstellungsstelle der Stadt Bielefeld und des Frauennotrufs Bielefeld e.V., Bielefeld

Hugo, Chantal (2007): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Ein Gesundheitsrisiko für Frauen, 13. Bundesweiter Kongress Armut und Gesundheit, Berlin.
<https://www.yumpu.com/de/document/view/13212410/sexuelle-belastigung-am-arbeitsplatz-gesundheit-berlin-ev>

Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner (2009): ‚Verstehen Sie keinen Spaß, Schwester?‘: Leitfaden zum Schutz vor sexueller Belästigung für Pflegefachpersonen und andere Erwerbstätige im Gesundheitswesen.
<http://sbkasi.ch/wordpress/sbk-leitfaden-zum-schutz-vor-sexueller-belastigung-neu-aufgelegt-2/>

Amtliches Mitteilungsblatt Charité 106, Fassung vom 12.03.2013, Frauenförderrichtlinien

Techniker Krankenkasse Landesvertretung NRW (2014): Gewalt gegen Kinder - Leitfaden für Ärzte und Institutionen.
<http://www.gewalt-gegen-kinder.de/diagnostik-mainmenu-38/psychischer-befund-mainmenu-41.html>

Programm Polizeiliche Kriminalprävention der Länder und des Bundes (2014): Opferinformationen/ Sexueller Missbrauch von Kindern.
<http://www.polizei-beratung.de/opferinformationen/sexueller-missbrauch-von-kindern.html>

Busson-Spielberger, Maike (2013): Tabu und doch keine Ausnahme - Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, in XX Die Zeitschrift für Frauen in der Medizin, Ausgabe 03/2013

Frauen helfen Frauen in Not (2014): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
<http://www.gewaltgegenfrauen.de/beratung-und-hilfe/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz.htm>

Kinderschutzgruppe der Charité - Universitätsmedizin Berlin (2014).
<http://kinderschutzgruppe.charite.de/>

7. Weiterführende Literatur und Links

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Sexuelle Belästigung.
www.bmfsfj.de/BMFSF/gleichstellung.did=73018.html

Schluss mit Stillhalten. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Süddeutsche Zeitung vom 25.01.2013.
www.sueddeutsche.de/karriere/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz-schluss-mit-stillhalten-1.1583564;

Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen: 08000 116 016.
<https://www.hilfetelefon.de/de/informationen/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz/>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.
www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Aktuelles/DE/2013/Fakten-sexuelle-Belaestigung_20130128.html

<http://frauenbeauftragte.charite.de/>